

ИЗУЧЕНИЕ СИСТЕМЫ НАЙМА ПЕРСОНАЛА В СБЕРБАНКЕ

Тарасова А.О.

Тарасова Анна Олеговна - студент магистратуры,
направление: управление персоналом,
Российский государственный социальный университет, г. Москва

Аннотация: в статье рассматривается подбор и найм персонала в Сбербанке. Вы узнаете, какие этапы подбора персонала существуют. Под влиянием конкурентной борьбы, кризисных явлений в мировой экономике, дефицита квалифицированных кадров отбор персонала в начале XXI века становится ведущей функцией кадрового менеджмента, без которой невозможно достичь конкурентных преимуществ. Первостепенной задачей руководства компаний и отделов по управлению персоналом становится поиск и удержание профессиональных и креативных сотрудников. В связи с этим вопросы отбора являются сегодня важнейшей научной и практической проблемой кадрового менеджмента. Под подбором и расстановкой кадров понимается рациональное распределение работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам в соответствии с принятой в организации системой разделения и кооперации труда, с одной стороны, и способностями, психофизиологическими и деловыми качествами. Практика свидетельствует, что грамотно проведенный отбор спасает организацию от ненужных ей людей, помогает рационально использовать профессиональные возможности человека, способствует накоплению профессионального опыта предшествующих поколений. Отбор персонала оказывает решающее влияние на результативность всех последующих персонифицированных технологий кадрового менеджмента.

Одним из самых важных направлений работы отдела управления персоналом любого предприятия является поиск новых сотрудников. Найм персонала выступает в качестве заключительной фазы отбора кандидатов на вакантную должность. В процессе определяются и документально подтверждаются будущие деловые отношения между работодателем и работником. [3,с.56]. Найм персонала - это набор определенных действий, направленных на привлечение кандидатов с целью своевременной и качественной комплектации штата в соответствии с потребностями компании. Основная задача найма – удовлетворение возникшего спроса на сотрудников не только в количественном, но еще и в качественном и отношении. Найм персонала является важным процессом HR-менеджмента. Эффективная процедура найма должна включать в себя несколько последовательных этапов: планирование персонала прогнозируются качественная и количественная потребности организации в персонале и сопоставляется реальная ситуация в организации с тем, чего хочется достичь с учетом имеющихся ресурсов;- анализ должностных инструкций, личностных спецификаций, условий найма, составление профиля должности; определение способов найма исходя из ресурсов организации, анализ возможности использования ее внутренних трудовых ресурсов, анализ внешних источников; поиск персонала, передача подготовленной ранее на основе профиля должности информации о вакансии целевой аудитории по наиболее эффективным и экономичным каналам, подготовка к получению и обработке обратной информации; подбор кандидатов - получение необходимой и достаточной информации о них и принятие решения о приглашении на собеседование или отказе от него; отбор, позволяющий выявить соответствие соискателя критериям личностной спецификации, профессиональную и мотивационную пригодность для данной вакансии; адаптация нового сотрудника, чтобы он быстрее "вошел в должность", освоил свои обязанности, стандарты поведения, достиг приемлемого уровня эффективности деятельности. В результате уменьшается количество возможных ошибок, формируется позитивный образ компании.[2,с.156]. Успех деятельности организации во многом зависит от того, какие люди там работают и насколько каждый сотрудник эффективен на своем месте. В процессе найма персонала работодатель может столкнуться с множеством проблем, основными из которых являются: отсутствие четкого представления о том, кого искать, каким требованиям должен удовлетворять кандидат, для выполнения каких обязанностей необходим новый сотрудник; неумение определить источник и способ поиска сотрудников в соответствии с должностью; непрофессиональность сотрудника, занимающегося отбором, непонимание того, какие компетенции и какими методами нужно оценивать при отборе. Это приводит к неверной (заниженной или завышенной) оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов;- отсутствие программы адаптации новичка, в результате чего затягивается процесс "приживания" работника, откладывается начало его самостоятельной эффективной работы. К основополагающим факторам при выборе работодателя относятся не только заработная плата и прочие материальные блага. Очень большое значение имеет репутация компании на рынке. Соискатель оценивает уровень предложения: описание вакансии, вознаграждение, социальный пакет, льготы и т. д. В отделе управления по работе с персоналом ПАО «Сбербанк России» существует 2 группы специалистов: отдел вознаграждения корпоративных льгот, а

также специалисты подбора и карьерного развития. Основным источником найма персонала – это внутренние источники и самопроявившиеся кандидаты. Кадровый резерв составляет 10 % на должности ведущих специалистов. Благодаря эффективной работе по подбору персонала в банк приходят квалифицированные специалисты, не только знающие специфику банковской отрасли, но и обладающие профессиональными качествами, умением расти и изменяться вместе с компанией, по-новому смотреть на старые проблемы и открывать совершенно новые возможности для развития банка. В квалификационных требованиях подбора персонала указан набор необходимых профессиональных знаний, умений, навыков и пожеланий к личным качествам кандидата. Подбор кандидатов (внешний кадровый резерв) начинается независимо от наличия вакансий, в соответствии с прогнозной потребностью в персонале и с использованием технических заявок. в целом кандидаты в большей степени соответствуют требованиям, это ведет за собой эффективный отбор и найм сотрудников, которые подходят для данных должностей.[3, с. 55]. Наименьший процесс соответствия занимает стремление к достижениям в работе, связанной с продажами, это следствие того, что кандидаты никогда в своей профессиональной деятельности не сталкивались со сферой продаж. Сбербанк – это современный банк, который стремительно превращается в один из крупнейших финансовых институтов.

Список литературы

1. *Алавердов А.Р.* Управление персоналом в коммерческом банке. М.:Соминтэк, 2011 стр. 255.
2. *Балабанов И.Т.* Основы банковского менеджмента. Финансы и статистика, 2005. стр. 157.
3. *Бондарев А.* Кадры решают все. Банковские технологии. 2004. №7. стр. 56-61.